VF (PEC)
Brochures, pamphlets, etc.

L'équité salariale dans les milieux de travail non syndiqués

LA LOI VOUS PROTÈGE-T-ELLE?

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Ontario

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale signifie qu'un travail de valeur égale ou comparable doit recevoir un salaire égal. La *Loi sur l'équité salariale* a été promulguée en Ontario dans le but de réduire l'écart de salaires qui existe entre les hommes et les femmes. Cette *Loi* exige de l'employeur qu'il compare la *valeur* d'emplois traditionnellement occupés par des femmes à la *valeur* d'emplois à prédominance masculine. Si cette valeur est égale ou comparable, la rémunération doit être la même.

L'équité salariale a-t-elle le même sens que «à travail égal, salaire égal»?

Non. L'expression «à travail égal, salaire égal» signifie que si une femme et un homme occupent le *même emploi* à l'intérieur d'un même organisme, ils doivent recevoir le même salaire. Si vous avez une plainte à formuler concernant l'application de ce principe, veuillez communiquer avec la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail.

Comment mon employeur réalise-t-il l'équité salariale?

Votre employeur regroupe les emplois similaires en trois catégories : les emplois à prédominance féminine, les emplois à prédominance masculine et les emplois de genre neutre. Il recueille ensuite des données précises et exhaustives sur les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine.

Puis, l'employeur évalue les emplois des femmes et ceux des hommes au moyen d'un système de comparaison des emplois. Ce système *doit* être non sexiste, c'est-à-dire qu'il ne doit pas favoriser le travail effectué dans des emplois à prédominance masculine, par rapport au travail effectué dans des emplois à prédominance féminine. Le système utilise les données recueillies pour évaluer chaque catégorie d'emplois en fonction de quatre critères : la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail.

Une fois toutes les catégories d'emplois évaluées, les catégories à prédominance féminine sont comparées aux catégories à prédominance masculine. Si la valeur d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine (par ex. secrétaire) se révèle équivalente ou comparable à une catégorie d'emplois à prédominance masculine (par ex. technicien), il *doit* y avoir au moins le même taux de rétribution. Si le salaire dans la catégorie d'emplois à prédominance masculine est plus élevé, la *Loi* exige que le salaire de la catégorie d'emplois à prédominance féminine soit rajusté à la hausse.

Votre employeur peut réaliser l'équité salariale de trois façons, décrites ci-après.

1. La **méthode de comparaison d'un emploi à l'autre** est une méthode de comparaison directe des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine à l'intérieur du même organisme. Elle consiste à comparer une catégorie d'emplois à prédominance féminine à une autre à prédominance masculine de valeur égale ou comparable à l'intérieur du même organisme.

2. La **méthode de la valeur proportionnelle** est une méthode de comparaison indirecte des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine à l'intérieur du même organisme, qui est utilisée lorsqu'une catégorie d'emplois à prédominance féminine n'a pas d'équivalent. Cette méthode met en relation la valeur du travail effectué et la rétribution reçue par un groupe de catégories d'emplois à prédominance masculine comparable, puis applique la même relation — ou le modèle de rémunération global — aux catégories d'emplois à prédominance féminine sans équivalent à l'intérieur du même organisme.

3. La **méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur** NE S'APPLIQUE QU'aux organismes du secteur parapublic qui ne peuvent utiliser la méthode d'un emploi à l'autre ou celle de la valeur proportionnelle *et* qui, à cet égard, ont reçu un ordre d'un(e) agent(e) de révision de la Commission de l'équité salariale. Cette méthode permet la comparaison de catégories d'emplois à prédominance féminine à l'intérieur d'un organisme à des catégories d'emplois à prédominance féminine qui out atteint l'équité salariale dans un autre organisme du secteur parapublic qui offre des services similaires.

Suis-je protégé(e) par la *Loi* sur l'équité salariale?

Vous êtes protégé(e) par la *Loi* si vous travaillez pour :

- un employeur du secteur parapublic ou
- un employeur du secteur privé qui compte un minimum de 10 employés.

Vous N'ÊTES PAS protégé(e) si vous travaillez pour :

- le gouvernement fédéral
- une société régie par le gouvernement fédéral, comme une société de radiodiffusion ou une banque à charte
- un employeur du secteur privé qui comptait moins de 10 employés en Ontario au 1er janvier 1988 (si l'effectif passe à 10 employés ou plus, l'employeur est immédiatement tenu de réaliser l'équité salariale).

Quand mon employeur est-il tenu de réaliser l'équité salariale?

La *Loi* exige déjà de votre employeur qu'il se conforme aux principes de l'équité salariale. Des échéances ont été fixées en fonction de l'effectif et de la méthode de comparaison utilisée pour réaliser cet objectif.

Comparaison d'un emploi à l'autre; les échéances pour l'affichage d'un plan et le début du versement des rajustements d'équité salariale ont été établies comme suit :

Nombre d'employé(e)s	Date d'affichage	Premier rajustement
Secteur public	1er janv. 1990	1er janv. 1990
Secteur privé		
500 ou plus	1er janv. 1990	1er janv. 1991
100 à 499	1er janv. 1991	1er janv. 1992
50 à 99*	1er janv. 1992	1er janv. 1993
10 à 49*	1er janv. 1993	1er janv. 1994

* Les employeurs qui comptent entre 10 et 99 employé(e)s avaient le choix d'afficher un plan d'équité salariale et de verser progressivement les rajustements de salaires *ou* de NE PAS afficher de plan et de verser *tous* les rajustements à la première date de rajustement aux fins de l'équité salariale.

Méthode de la valeur proportionnelle (utilisée après la modification de la *Loi*, en 1993); les échéances pour l'affichage de ces plans et le début du versement des rajustements de valeur proportionnelle rétroactifs au 1er janvier 1993 ont été établies comme suit :

Nombre d'employé(e)s	Date d'affichage	Premier rajustement
Secteur public	1er janv. 1994	1er janv. 1994
Secteur privé		
500 ou plus	1er janv. 1994	1er janv. 1994
100 à 499	1er janv. 1994	1er janv. 1994
50 à 99	1er janv. 1994	1er janv. 1994*
10 à 49	1er janv. 1994	1er janv. 1994**

* Les employeurs du secteur privé qui comptent entre 50 et 99 employé(e)s et qui ont choisi de NE PAS afficher de plan doivent réaliser l'équité salariale rétroactivement au 1er juillet 1993.

** Les employeurs du secteur privé qui comptent entre 10 et 49 employé(e)s et qui ont choisi de NE PAS afficher de plan doivent réaliser l'équité salariale au 1er janvier 1994. Les rajustements des salaires *ne* sont *pas* rétroactifs au 1er janvier 1993.

Tous les employeurs du secteur parapublic qui utilisent la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou la méthode de la valeur proportionnelle *doivent* réaliser l'équité salariale avant le 1er janvier 1998.

Méthode de la comparaison avec des organismes de l'extérieur (utilisée après la modification de la *Loi*, en 1993); votre employeur devra avoir réaffiché le plan d'équité salariale avant le 1er janvier 1994 et devra commencer à verser les rajustements d'équité salariale au titre de l'équité salariale à compter du 1er juillet 1994. Ces rajustements sont rétroactifs au 1er janvier 1994.

Comment savoir si mon employeur se conforme aux exigences de l'équité salariale?

Si votre employeur est tenu d'afficher un plan, il doit se trouver là ou vous travaillez. Il s'agit d'un document qui indique comment votre employeur a comparé les emplois dans votre organisme, et qui précise quelles catégories d'emplois sont touchées par des rajustements de salaires en vue de réaliser l'équité salariale. Tous les plans doivent être affichés sur les lieux de travail dans un endroit bien en vue, accessible à tous les employés.

Si votre employeur est un employeur du secteur privé qui compte entre 10 et 99 employé(e)s et qui a choisi de NE PAS afficher de plan, il *doit* être en mesure de faire la preuve qu'il applique l'équité salariale dans votre milieu de travail. Vous êtes en droit de demander à votre employeur de vous expliquer comment l'équité salariale est réalisée. Si vous n'êtes pas satisfait(e), vous pouvez porter plainte devant la Commission. Rappelez-vous que si votre employeur *n'affiche pas* de plan, cela signifie qu'il *doit* réaliser l'équité salariale à la première date de rajustement des salaires (voir page 5 pour les échéances).

Quand les rajustements sont-ils versés et comment leur montant est-il déterminé?

Cela dépend de l'importance de l'écart salarial constaté, le cas échéant, dans la catégorie d'emplois à prédominance féminine à laquelle vous appartenez.

Si votre employeur a affiché un plan, il est tenu de rembourser chaque année un minimum de 1 % de la masse salariale de l'année précédente jusqu'à ce que l'équité salariale soit réalisée. Ce pourcentage doit être réparti entre toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine sous-payées. La catégorie d'emplois à prédominance féminine dont le taux normal est *le plus bas* se verra accorder le rajustement salarial le plus élevé jusqu'à ce que cette catégorie d'emplois ait atteint le taux de la prochaine catégorie d'emplois à prédominance féminine la moins bien rémunérée.

Si votre employeur est un employeur du secteur privé qui compte entre 10 et 99 employé(e)s et qui a choisi de NE PAS afficher de plan, il *doit* verser tous les rajustements au titre de l'équité salariale à la première date de rajustement des salaires (voir page 5 pour les échéances).

Quelle information le plan d'équité salariale doit-il inclure?

Tous les plans d'équité salariale doivent inclure l'information suivante :

- le nom et l'adresse de l'employeur;
- l'établissement auquel ce plan s'applique (il peut s'appliquer à plusieurs établissements à l'intérieur d'un même comté ou d'une même municipalité régionale);
- la date à laquelle le plan a été affiché;
- le regroupement des emplois en catégories d'emplois en fonction du sexe prédominant;

- les catégories d'emplois à prédominance féminine visées par le plan;
- une description de la méthode utilisée pour comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine;
- les résultats de la comparaison (liste des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparaison);
- les écarts permis;
- les rajustements de salaires devant permettre de réaliser l'équité salariale;
- le calendrier de versement de ces rajustements aux catégories d'emplois à prédominance féminine;
- le nom et le numéro de téléphone de la personne ressource pour obtenir de plus amples renseignements.

Si certains éléments manquent ou sont erronés, faites-en part à votre employeur ou à la Commission. Si votre employeur n'a pas respecté la date prévue d'affichage du plan, vous pouvez porter plainte devant la Commission.

Que se passe-t-il si mon employeur n'affiche pas de plan?

Si vous travaillez pour un employeur du secteur privé qui compte entre 10 et 99 employés et qui N'A PAS affiché de plan, vous avez le droit, en vertu de la *Loi*, de demander des précisions quant à la façon dont l'équité salariale a été réalisée dans votre milieu de travail. Bien que la Commission le lui recommande, votre employeur n'est pas tenu d'élaborer un plan. Cependant, il *doit* être en mesure de faire la preuve qu'il applique l'équité salariale dans votre milieu de travail, faute de quoi vous pouvez porter plainte devant la Commission.

Quels motifs peuvent justifier une plainte?

Voici certaines questions à soulever au moment d'évaluer si l'équité salariale est réalisée dans votre milieu de travail, qu'un plan soit affiché ou non. Si vous n'êtes pas satisfait(e) des réponses obtenues à ces questions, il y a peut-être lieu de porter plainte devant la Commission de l'équité salariale.

1. Catégorie d'emplois

Une catégorie d'emplois est un regroupement d'emplois pour lesquels les méthodes de recrutement, les responsabilités et les tâches, les qualités requises, la rétribution et le niveau de salaire ou l'échelle salariale sont similaires.

Questions à soulever :

- Mon emploi a-t-il été regroupé dans la bonne catégorie selon cette définition?
- Ma catégorie d'emplois a-t-elle été décrite de manière exacte et exhaustive? Reflète-t-elle le travail que j'accomplis?
- Les autres emplois ont-ils été regroupés dans la bonne catégorie?

2. Désignation des catégories d'emplois selon le sexe prédominant

Une catégorie d'emplois est dite à prédominance féminine, masculine ou neutre selon le pourcentage d'employés de chaque sexe qui en fait partie. Si 60 % des employés sont des femmes, la catégorie est dite à prédominance féminine; si 70 % sont des hommes, elle est dite à prédominance masculine; si enfin la catégorie comprend un nombre comparable de femmes et d'hommes, elle est dite neutre. Il convient également de considérer le sexe prédominant des employés qui ont occupé ces emplois dans le passé et le sexe habituellement associé à ce genre de travail. Par exemple, le travail de secrétaire ou d'infirmière est habituellement associé aux femmes.

Questions à soulever :

- La désignation de ma catégorie d'emplois en fonction du sexe prédominant est-elle appropriée?
- La désignation des autres catégories d'emplois selon ce critère est-elle appropriée? (Par exemple, une catégorie d'emplois à prédominance masculine qui aurait pu servir de comparaison a-t-elle été désignée comme neutre?)

3. Système de comparaison des emplois

Toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine dans votre milieu de travail sont comparées à des catégories d'emplois à prédominance masculine au moyen d'un système de comparaison des emplois qui doit être non sexiste. Le système utilise les renseignements sur l'emploi fournis par vous ou par un groupe d'employés en vue d'évaluer votre catégorie d'emplois à prédominance féminine. Vous pouvez demander à votre employeur de vous fournir des précisions vous permettant d'évaluer le système de comparaison des emplois. Si on vous refuse cette information, vous pouvez porter plainte devant la Commission.

Questions à soulever :

- A-t-on recueilli des renseignements exacts et exhaustifs sur ma catégorie d'emplois afin de l'évaluer adéquatement?
- Ai-je été impliqué(e) dans ce processus?
- *Chacun* des aspects de mon emploi a-t-il été décrit en fonction des quatre critères?
  - Compétence — par ex. faire fonctionner et assurer l'entretien de divers matériels de bureau ou d'usine; rédiger des lettres pour d'autres personnes, et relire et réviser le travail d'autres personnes.
  - Effort — par ex. effectuer des gestes répétitifs au clavier; fournir des services à plusieurs personnes ou groupes et respecter des échéances multiples et simultanées.

- Responsabilité — par ex. remplacer des superviseurs absents; assumer la responsabilité en cas d'erreurs.
- Conditions de travail — par ex. travailler dans des conditions de bruit constant d'amplitude moyenne (appels téléphoniques, visiteurs, etc,); travailler de façon isolée pendant de longues périodes.

- Mon emploi a-t-il été évalué équitablement au moyen d'un système de comparaison des emplois non sexiste qui évalue adéquatement les emplois des femmes et ceux des hommes? (Par exemple, le système a-t-il accordé à l'effort physique, qui tend à favoriser les emplois occupés par des hommes, une plus grande valeur dans un contexte de travail où il est peu sollicité, par exemple dans un bureau?)
- Les autres catégories d'emplois ont-elles été évaluées équitablement?
- Ma catégorie d'emplois a-t-elle été comparée à une catégorie d'emplois à prédominance masculine comparable?

4. Taux de salaire

Le taux de salaire est le taux de rétribution le plus élevé — total du salaire et des avantages sociaux — lié à une catégorie d'emplois donnée.

Questions à soulever :

- Les taux de salaire des emplois à prédominance masculine incluent-ils le salaire *et* les avantages sociaux?
- Les taux de salaire des emplois à prédominance masculine ont-ils été rajustés à la baisse pour réaliser l'équité salariale?

5. Écarts de salaires permis

La *Loi* prévoit que dans des circonstances *très précises* des écarts de salaires entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine sont permis. Si vous avez des questions concernant l'utilisation de ces écarts dans le cadre de votre plan d'équité salariale, renseignez-vous en téléphonant au numéro sans frais de la Commission.

6. Rajustement des salaires pour l'année courante

Si votre employeur a affiché un plan, il doit rembourser un minimum de 1 % de la masse salariale de l'année précédente afin de combler l'écart de salaires entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine de valeur égale ou comparable. Rappelez-vous que si votre employeur N'A PAS affiché de plan, *tous* les rajustements au titre de l'équité salariale doivent être versés à la première date de rajustement des salaires (voir page 5 pour les échéances).

Questions à soulever :

- Mon employeur a-t-il versé 1 % de la masse salariale de l'année précédente sous forme de rajustements au titre de l'équité salariale?
- *Toutes* les catégories d'emplois à prédominance féminine sous-payées ont-elles bénéficié de rajustements de salaires?
- La catégorie d'emplois à prédominance féminine ayant le taux de catégorie *le plus bas* a-t-elle obtenu le rajustement le plus élevé?

7. Maintien de l'équité salariale

Votre employeur est tenu de respecter le plan d'équité salariale et de verser des rajustements de salaires chaque année pour chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine sous-payée, jusqu'à ce que l'équité salariale soit réalisée. *Tous* les employeurs — qu'ils aient ou non affiché un plan — *doivent* s'assurer que de nouveaux écarts de salaires ne sont pas créés à l'intérieur du milieu de travail afin de maintenir l'équité salariale.

Questions à soulever :

- Mon employeur respecte-t-il le plan d'équité salariale en augmentant les salaires de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine sous-payées?
- Mon travail ou mon milieu de travail a-t-il changé au point que le plan d'équité salariale ne soit plus valable? (Par exemple, la nature de votre travail a-t-elle changé considérablement ou l'organisme pour lequel je travaille a-til fusionné avec une autre entreprise?)

Remarque : Si *à n'importe quel moment* vous faites l'objet d'intimidation ou de discrimination par suite de démarches entreprises afin de faire valoir vos droits en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, vous pouvez porter plainte devant la Commission.

Si on a utilisé la méthode de la valeur proportionnelle ou la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur, comment vérifier que l'équité salariale est réalisée?

Soulevez les mêmes questions que précédemment; mais aussi les questions ci-après :

Dans le cas de la méthode de la valeur proportionnelle, demandez-vous:

- Mon employeur a-t-il choisi le groupe de catégories d'emplois à prédominance masculine le plus représentatif de mon milieu de travail?
- Certaines catégories d'emplois à prédominance masculine ont-elles été indûment exclues de l'analyse?

Dans le cas de la méthode de comparaison avec des organismes de l'extérieur, qui s'applique UNIQUEMENT aux organismes du secteur parapublic, demandez-vous:

- Le choix de l'organisme de l'extérieur était-il approprié? Se trouve-t-il dans la même région géographique? (La *Loi* dresse une liste des organismes similaires dans différentes régions géographiques aux fins de comparaison.)
- L'organisme de l'extérieur a-t-il affiché son plan d'équité salariale avant de faire l'objet d'une comparaison avec mon organisme?
- Les catégories d'emplois à prédominance féminine de l'organisme de l'extérieur correspondent-elles aux catégories d'emplois à prédominance féminine dans mon milieu de travail?
- Si aucune catégorie d'emplois équivalente n'existe, l'organisme de l'extérieur a-t-il défini un groupe représentatif de catégories d'emplois à prédominance féminine?
- Les avantages sociaux ont-ils été inclus dans les taux de salaire de l'organisme de l'extérieur?

Que faire en cas de désaccord sur l'application de l'équité salariale dans mon milieu de travail?

Si votre employeur a affiché un plan, vous avez 90 jours après l'affichage du plan d'équité salariale pour faire part de votre désaccord à votre employeur. Prenez note des appels téléphoniques et des discussions en rapport avec votre plainte. Cette information vous sera utile lorsqu'un(e) agent(e) de révision fera enquête.

Après le délai de 90 jours, votre employeur examinera vos commentaires et ceux d'autres employés. Il devra afficher, dans les 7 jours suivants, un plan révisé *ou* un avis mentionnant si le plan a été modifié ou non. Vous avez 30 jours après l'affichage du plan révisé ou de l'avis pour porter plainte devant la Commission.

Si vous travaillez pour un employeur du secteur privé qui compte entre 10 et 99 employés et qui N'A PAS affiché de plan, demandez à votre employeur des précisions sur la façon dont l'équité salariale est réalisée dans votre milieu de travail. Bien que votre employeur ne soit pas tenu d'élaborer un plan, il *doit* être en mesure de faire la preuve qu'il applique l'équité salariale dans votre milieu de travail. Vous pouvez demander des précisions à ce sujet même après la date de rajustement prévue par la loi.

Comment aborder mon employeur sur la question de l'équité salariale?

Avant de discuter de la question de l'équité salariale avec votre employeur, vous devez vous renseigner sur l'équité salariale et sur la façon dont elle influe sur votre travail et sur votre milieu de travail. Des suggestions vous sont proposées ci-après.

- Lisez toute la documentation sur l'équité salariale fournie par votre employeur, comme les bulletins d'entreprise qui traitent de l'équité salariale.
- Faites part de vos préoccupations à d'autres travailleurs; ils pensent peut-être comme vous. Demandez-leur s'ils sont prêts à rencontrer votre employeur avec vous.
- Téléphonez au numéro sans frais de la Commission de l'équité salariale et renseignez-vous (vous trouverez les numéros de téléphone au verso de la présente brochure).
- Demandez une copie du plan type proposé par la Commission, lequel précise ce que devrait contenir un plan d'équité salariale.
- Faites des copies de votre plan d'équité salariale (si un tel plan a été affiché) et de votre description de poste et étudiez-les.
- Notez vos questions et commentaires. Demandez à quelqu'un de vous aider à exposer votre point de vue en vous posant des questions.

Est-il possible de porter plainte devant la Commission sans au préalable avoir eu un entretien avec l'employeur?

Oui. Vous pouvez le faire. Cependant, lorsque c'est possible, il est recommandé d'avoir d'abord un entretien avec l'employeur.

Si mon employeur ne me donne pas satisfaction, comment déposer une plainte?

Il existe plusieurs moyens de déposer une plainte :

- Vous pouvez téléphoner au numéro sans frais de la Commission. Des conseillers recueilleront alors l'information nécessaire au téléphone et rempliront la formule de plainte pour vous. Si vos préoccupations ne concernent pas l'équité salariale, les conseillers peuvent vous adresser à un autre organisme, par exemple la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail ou la Commission des droits de la personne.
- Vous pouvez également téléphoner ou écrire à la Commission pour obtenir un exemplaire de la formule intitulée «Demande de révision». Cette formule est également disponible auprès des bureaux de district du ministère du Travail.
- Vous pouvez enfin porter plainte par lettre que vous pourrez transmettre par la poste ou par télécopieur à la Commission.

Les numéros sans frais, l'adresse et le numéro de télécopieur de la Commission figurent au verso de la présente brochure.

De quelle information la Commission a-t-elle besoin pour donner suite à une plainte?

Que vous portiez plainte par téléphone ou au moyen de la formule ou d'une lettre, la Commission a besoin des renseignements suivants :

- votre nom (si vous êtes disposé(e) à le fournir);
- l'adresse et le numéro de téléphone (au travail ou à la maison) où on peut vous joindre;
- le nom de votre employeur;

- le nom et le numéro de téléphone de la personne qui a signé le plan d'équité salariale (habituellement votre employeur ou le service du personnel);
- l'objet de la plainte.

Bien que vous n'ayez pas à fournir de documents au moment où vous portez plainte, il vous sera utile d'avoir certains renseignements sous la main au moment où l'agent(e) de révision communiquera avec vous. Ce pourrait être une copie de votre plan d'équité salariale (si un programme a été affiché), votre description de poste et tout questionnaire relatif à l'équité salariale auquel votre employeur vous a demandé de répondre.

Mon employeur doit-il savoir que j'ai déposé une plainte?

Si vous le souhaitez, votre plainte peut demeurer confidentielle. Vous pouvez en ce cas nommer un(e) représentant(e) ou un(e) porte-parole, comme un(e) ami(e), un membre de votre famille, un(e) collègue, un(e) supérieur(e) ou un(e) avocat(e), pour agir en votre nom.

Vous pouvez également porter plainte collectivement. Il suffit alors d'indiquer le nom de la personne-ressource ou du(de la) porte-parole sur la «Demande de révision». Les autres noms peuvent être annexés ou conservés jusqu'à ce que l'agent(e) de révision communique avec vous.

Comment la Commission fait-elle enquête relativement à la plainte déposée?

La Commission affecte un(e) agent(e) de révision à votre dossier. Cette personne communique avec vous ou avec votre représentant(e) pour recueillir certains renseignements omis sur votre formule, le cas échéant, pour discuter de la plainte et pour vous exposer les différentes possibilités. À ce stade, vous pouvez maintenir votre plainte, l'abandonner ou nommer quelqu'un chargé de vous représenter.

L'agent(e) de révision communique toujours d'abord avec vous et ne se permettra jamais de communiquer avec votre employeur sans avoir obtenu au préalable votre autorisation. Si vous souhaitez garder l'anonymat, il(elle) vous indiquera comment vous pouvez le faire. L'agent(e) de révision s'entretiendra ensuite avec votre employeur et tentera de parvenir à une entente.

Qu'arrive-t-il si aucune entente n'est possible?

Si vous et votre employeur ne parvenez pas à vous entendre, l'agent(e) de révision a le pouvoir de rédiger un ordre afin de régler la plainte. Si votre organisme a affiché un plan, votre employeur devra alors afficher un nouveau plan d'équité salariale reflétant cet ordre ou ce règlement. Si votre entreprise n'a pas affiché de plan (employeur du secteur privé comptant entre 10 et 99 employés), votre employeur devra néanmoins se plier à la décision de l'agent(e) de révision.

Que faire si je conteste la décision de l'agent(e) de révision?

Si vous ou votre employeur contestez la décision de l'agent(e) de révision, vous pouvez demander à être entendu(e) par le Tribunal de l'équité salariale. Si ni vous, ni votre employeur n'entreprenez pareille démarche, vous devrez tous les deux vous plier à la décision formulée.

Où m'adresser si j'ai d'autres questions?

Si vous avez des questions qui n'ont pas été abordées dans la présente brochure, veuillez communiquer avec la Commission de l'équité salariale. Rappelez-vous, plus vite vous agirez, plus vite vous saurez si vous êtes protégé(e) par l'équité salariale.

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Lignes d'information sans frais :

Ontario (sans frais)
1-800-387-8813

Région de Toronto
(416) 481-3314

Veuillez faire parvenir votre formule de «Demande de révision» dûment remplie ou votre lettre, par courrier ou par télécopieur, à l'adresse suivante :

Coordonnateur/Coordonnatrice des dossiers
Commission de l'équité salariale
150 av Eglinton E, 5e étage
Toronto ON M4P 1E8

Télécopieur : (416) 314-8742

This document is also available in English.

ISBN: 0-7778-2405-1
2/94/1M